

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya dan mencapai suatu keuntungan secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus (2015) menyebutkan bahwa tanpa didukung karyawan / pegawai yang cocok baik dalam hal kuantitatif, kualitatif dan strategi operasional maka suatu perusahaan tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depan dari perusahaan tersebut. Demi untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Memahami keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era saat ini, perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan haruslah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capainya diharapkan akan melebihi yang diharapkan dan memuaskan sesuai standart kerja yang di persyaratkan. Untuk itu setiap perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan tergantung daripada jenis pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan

dilakukannya penilaian kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengetahui informasi sejauhmana hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu yang sudah ditentukan. Karyawan yang mempunyai tingkat kinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab, cekatan, dan mampu menggunakan segala potensi yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Walaupun demikian, rendahnya kinerja pegawai tersebut merupakan anggapan atau persepsi beberapa atau sebagian kecil masyarakat yang menilai pelayanan yang diberikan kurang maksimal, sebab masih ada sebagian pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Sukidi & Wajdi, 2016). Dapat dilihat dari karyawan yang datang tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam rentan waktu yang ditentukan. Karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dapat membantu rekan kerjanya sehingga hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik dan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa aspek.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Artinya dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan tidak mempunyai lingkungan kerja yang baik dan sehat, maka tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kafui Agbozo (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat dilihat dari upah yang kompetitif, hubungan saling percaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, dan beban kerja yang masuk akal dengan tujuan yang menantang namun dapat dicapai. Gabungan dari semua kondisi ini menjadikan lingkungan kerja merupakan kondisi kerja terbaik yang memungkinkan bagi seorang karyawan untuk bekerja dengan performa yang tinggi.

Disebutkan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Kafui Agbozo (2017) lingkungan kerja yang *supportive* membantu karyawan untuk melakukan tugas normal secara lebih efektif, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka serta sumber daya yang tersedia untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi.

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Tingkat keterampilan kerja seorang karyawan tidak dapat diketahui karena keterampilan berasal dari diri seorang karyawan dan didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nor Istikomah & Hidayat (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan disini

mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kecermatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai tanda balas jasa dari suatu perusahaan atas kontribusi karyawan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka (Sukidi & Wajdi, 2016).

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi secara langsung dan tidak langsung. Pada penelitian ini lebih fokus terhadap pemberian kompensasi secara langsung yang terdiri atas gaji dan bonus yang diberikan apabila kerja lembur. Gaji adalah bayaran tetap yang dibayarkan kepada karyawan untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan (gaji bulanan, gaji tahunan dan kenaikan gaji promosi) (Salisu, Chinyio, & Suresh, 2015). Pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan beban kerja yang telah dibebankan pada karyawan. Sehingga diduga karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian dari Suharyanto, Nugraha, & Permana (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Rismawati

(2016) menunjukkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Nor Istikomah & Hidayat (2014) dan Hadi (2015) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Sukidi & Wajdi (2016) dan Murty & Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto et al. (2014) dan Tulenan (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam pembahasan ini, penulis mencoba untuk membahas analisis Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Cartering Putri Citra?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra
2. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Catering Putri Citra

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang dilihat dari sisi pengembangan akademik. Manfaat praktis adalah manfaat yang dilihat dari kepentingan praktis :

### 1. Bagi penulis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang lingkungan kerja, keterampilan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori – teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

### 2. Bagi pembaca

Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berdasarkan lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan kompensasi.

### 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II    TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dijelaskan tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu dalam bab ini juga diuraikan mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan sehingga peneliti mampu menjelaskan hipotesis penelitian yang akan dilakukan dengan membuat pemikiran secara teoritis.

**BAB III   METODE PENELITIAN**

Diuraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, data, data, sumber data, dan metode pengumpulan data tentang apa yang akan diteliti kedepan. Variable penelitian dan definisi operasional dan teknik analisis data.

**BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Diuraikan proses perhitungan terhadap variable, gambaran umum tentang obyek penelitian, membuat deskripsi data, dan penyajian dari hasil penelitian.

**BAB V    PENUTUP**

Berisi kesimpulan, saran-saran, dan keterbatasan peneliti.